Resumo do capítulo XI do livro Psicodiagnóstico V

O gênero das avaliações psicológicas é composto de muitas espécies, ou seja, muitas são as ferramentas que auxiliam no desenvolvimento do trabalho do processo psíquico. Dentre estás, e objetivo de nosso resumo, é o uso da entrevista. Denostada por uns e defendida veementemente por outros, tendo em vista o capítulo 11 do livro Psicodiagnósticos V, trataremos de formular, em posição neutra e moderada, o seu uso, suas etapas, e todo o ciclo que parte do encaminhamento até a entrevista de devolução. Não pretendemos ser exaustivos em nossas palavras, e muito menos permitir-nos as nossas características digressões.

O processo psicodiagnóstico, salienta a autora Jurema Alcides Cunha, é um processo científico. Nos capítulos anteriores, nas linhas referentes a crítica, esta característica era um leitmotiv dos seus opositores, que viam na ferramenta um informalismo ou arbitrariedade, e alegando falta de objetivismo descartavam, ou rebaixavam, seu uso. No entanto, nesses últimos tempos, mostra-se, precisamente objetiva, e ao mesmo tempo, subjetiva, chegando a completar-se em uma harmonia mui digna de nota.

Falando como funciona, a autora começa citando que todo o trabalho começa a partir do encaminhamento, que pode vir tanto de um profissional da psiquiatria, de recursos humanos, da justiça, familiares, etc, etc.. E é possível, sempre segundo a autora, que nessa primeira etapa se originem as sombras das futuras perguntas iniciais, ou porquê trata-se de motivo evidente, ou porquê o profissional que encaminha já as pré-orientou. Como seja, servem como base, mas não são em si obrigatórias ou a priori necessárias, ou em outras palavras, se servem para o desenvolver da primeira entrevista, não são em si imutáveis e que não possam ser readaptadas tendo em vista o subjetivismo do paciente, *“é sempre importante salientar que o foco da testagem deve ser o sujeito, e não os testes”*. Concluída as perguntas iniciais, formuladas as primeiras hipóteses, o próximo passo é a criação do plano de avaliação e consequente contrato de trabalho.

“Essencialmente, o plano de avaliação é um processo pelo qual se procura identificar recursos que permitam estabelecer uma relação entre as perguntas iniciais e suas possíveis respostas.” Logo, *“consiste em traduzir essas perguntas em termos de técnicas e testes”* que permitirão que as hipóteses levantadas sejam confirmadas ou não, se bem que, ressalta a autora, não todas precisam ser

“comprovadas”, no sentido de que, deve-se resguardar o objetivo motivacional do psicodiagnóstico, entretanto, caso seja realmente necessário, e em contato com o paciente ou responsável, pode-se estender a bateria de testes para cobrir todas as variantes acessórias. Outra característica digna de menção é o uso variado de instrumentos nessa bateria de testes, *“primeiramente, considera-se que nenhum teste, isoladamente, pode proporcionar uma avaliação abrangente da pessoa como um todo. Em segundo lugar, o emprego de uma série de testes envolve a tentativa de uma validação intertestes dos dados obtidos, a partir de cada instrumento em particular, diminuindo, dessa maneira, a margem de erro e fornecendo melhor fundamento para se chegar a inferências clínicas”*. *“Em resumo, o plano de avaliação deve permitir obter respostas confiáveis para as questões colocadas e, ao mesmo tempo, atender aos objetivos propostos.”*

De acordo com o supradito, prepara-se uma bateria de testes que nada mais são do que uma *“expressão utilizada para designar um conjunto de testes ou de técnicas, que podem variar entre dois e cinco ou mais instrumentos, que são incluídos no processo psicodiagnóstico para fornecer subsídios que permitam confirmar ou infirmar as hipóteses iniciais, atendendo o objetivo da avaliação.”* Estas sendo classificadas em padronizadas e não padronizadas

Se o anterior compõe a planta e os futuros alicerces do processo, o contrato de trabalho é um convênio entre paciente e psicólogo, onde se *“envolve um comprometimento de ambas as partes de cumprir certas obrigações formais”*. Ou seja, sendo o psicodiagnóstico um processo limitado no tempo, é planificado um certo número x de sessões, os objetivos e instrumentos a serem utilizados, bem como, os honorários e que “s*ejam esclarecidas as suas dúvidas, aproveitando-se a oportunidade para trabalhar suas expectativas irrealísticas ou fantasias sobre o psicodiagnóstico.”* Sobre o momento mais propício para o estabelecimento do contrato a autora refere-se a consideração de levar em conta o momento *“as variações em jogo, associadas à sintomatologia do paciente e de seu estilo de trabalho”*. Logo, obviamente, *“frequentemente é mais desejável estabelecer o contrato, em termos definidos, depois de o psicólogo se familiarizar com o desempenho do paciente”*.

Uma vez iniciado o processo, deve ater-se a certas recomendações de sentido comum, por exemplo, a familiaridade com o teste, a especialização do psicólogo aplicante, um ambiente propício, uma relação transferencial, etc.. etc., pois

todos esses elementos, uns mais e outros menos, possuem uma ingerência consciente ou inconsciente no paciente que podem acabar desvirtuando, ou corrompendo, os dados que pretendem ser levantados. Outra observação interessante ao aplicador do teste, por parte da autora, foram as seguintes, *“existe uma situação padronizada de testagem, mas sempre é importante que o psicólogo lide com ela não meramente como um testólogo, mas de uma maneira clínica, atento a um sujeito que reage de forma personalizada e única ao aqui e agora da interação.”* E esse testólogo, também deve estar ciente que existe a “localização” do teste e o meio onde este é aplicado, pois, sociedades diferentes, podem produzir resultados diferentes e entender diferentemente as suas “variabilidades normais”, imaginemos, por exemplo, um teste produzido no estrangeiro e somente traduzido para o nosso idioma para logo ser vulgarmente aplicado, com toda sinceridade e certeza, as chances de que acabe corrompendo os resultados, ou melhor dito, a interpretação do aplicante, é relevante.

Após a bateria de testes, do levantamento de dados resultante, da relação da história clínica e pessoal do paciente, do analise observacional da postura e fala do mesmo, etc.. etc.., e concluído o número x de sessões estipulada no contrato de trabalho, é chegado o momento da entrevista final. Esta deve corresponder, desde já, aos objetivos anelados, bem como, deve ser relatada de forma a compatibilizar com o nível cultural do paciente ou responsável, sem falar que deve estar em harmonia com o pedido do encaminhamento, ou seja, não relatar mais do que o pedido, respeitando assim o princípio de sigilo. A devolução do psicólogo aplicante pode ser feita em forma de laudo ou parecer, de acordo com o solicitado, *“os laudos, por exemplo, geralmente respondem a questões como ‘o que’, ‘quanto’, ‘como’, ‘por que’, ‘para que’ e ‘quando’, enquanto os pareceres se restringem à análise de problemas específicos colocados por determinado profissional que já dispõe de várias informações sobre o sujeito”.* Logo, a autora escreve, *“assim, desta entrevista de devolução decorrem recomendações, orientações e/ou encaminhamento do caso e o encerramento do processo, conservando-se o material do psicodiagnóstico arquivado durante algum tempo (No caso de pareceres ou atestados para o serviço público, deve ser mantido por cerca de 10 anos.), para poder ser retomado caso o paciente volte para exames complementares, ou para fornecer subsídios para responder a eventuais consultas suplementares.”*

Conforme o exposto de forma breve e sucinta, e de acordo com o já expressado em nossas reflexões de trabalhos anteriores, é evidente nossa opinião acerca dos psicodiagnósticos, sendo então agora, completado com seu processo de atuação. Para finalizar, citaremos duas passagens que acreditamos de curioso interesse, a primeira se referindo a que muito desse preconceito e critica vulgar ao psicodiagnóstico se deve a, *“que exatamente porque as pessoas temem tanto enfrentar seus aspectos doentios, ainda existem atitudes preconceituosas em relação ao psicodiagnóstico, que ‘magicamente’ pode revelar ‘seus pontos fracos’ e ‘possibilidades para o futuro’”*, e o segundo, tão importante em algumas abordagens, que ”*“o sucesso de seu trabalho ultrapassa a questão da competência profissional e, portanto, recomendamos psicoterapia para quem trabalha com psicodiagnóstico.”*

Sacha Calabrese Modolon